

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.KARTIKA YUDHA DIRGATAMA CABANG RANTAU

ABSTRAK

Ahmad Ribanie¹, Farida Yulianti², Syahrani³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0146

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 069809131

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 060407234

Email : ahmadribanie@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: motivasi kerja terhadap faktor internal dan eksternal dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pengamatan dan wawancara. Penelitian ini melalui proses pengamatan wawancara terhadap Penanggung Jawab Operasional dan beberapa driver perusahaan PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau.

Hasil penelitian menunjukkan (1) keinginan untuk mendapatkan gaji, keinginan untuk mendapatkan sesuatu dan keinginan untuk memperoleh pengakuan merupakan faktor internal yang dapat mendorong kinerja para driver PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau dan (2) kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai dan supervisi yang baik merupakan faktor eksternal yang dapat mendorong kinerja para driver PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau. Dengan cara pemberian motivasi yang sekarang diterapkan, PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau merasa tidak ada kesulitan untuk mendorong kinerja para drivernya.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: work motivation on internal and external factors in improving employee performance at PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau.

The design of this research is qualitative research and is a type of field research by using observations and interviews. This research went through the process of observing in interviews with those in charge Of Operations And Some Company Drivers PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau.

The results of the study show (1) that the desire to get for salary, the desire to get something and the desire to get recognition are internal factors that can drive the performance of the drivers and of PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau and (1) working environment conditions, adequate compensation and good supervision is an external factor that can encourage that performance drivers of PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau. With the way of giving motivation that is now applied, PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau feels that there is no difficulty in encouraging the performance of its drivers.

Keywords : Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

PT.Kartika Yudha Dirgatama berkantor pusat di Jl. Lodan Raya No. 151 F, Jakarta merupakan suatu perusahaan perseroan terbatas yang didirikan dan beroperasi berdasarkan hukum di Indonesia. Cabang PT.Kartika Yudha Dirgatama yang terletak di Rantau, Tapin, Kalimantan Selatan merupakan salah satu perusahaan kontraktor yang bergerak dibidang jasa pengangkutan batubara berdasarkan izin usaha jasa pertambangan yang beroperasi sebagai kontraktor di PT.Antang Gunung Meratus Kabupaten Tapin, Kalimantan Selatan, dalam pengoperasiannya perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menggerakkan alat berat yang berupa Dump Truck untuk pengangkutan batubara. Dengan adanya kegiatan di perusahaan, manajemen sumber daya manusia tentunya sangat penting untuk mengatur berbagai macam operasional perusahaan, karena itu perusahaan perlu membuat program-program dan terobosan untuk diarahkan guna mencapai target yang diharapkan perusahaan.

Faktor pendorong kinerja karyawan di PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau ini salah satunya adalah motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan tersebut. Permasalahan pada PT.Kartika Yudha Dirgatama kurangnya kesadaran dari sebagian driver atas motivasi yang disampaikan oleh pimpinan perusahaan sehingga efisiensi penggunaan waktu kerja kurang maksimal. Perlu untuk diketahui driver pada perusahaan ini merupakan karyawan lepas yang tidak terikat dengan adanya absensi kehadiran dan juga tidak adanya kontrak dengan perusahaan, karena itu perusahaan mengharapkan kesadaran dari driver itu sendiri untuk bisa bekerja sama untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kurangnya kesadaran dari driver yang menjadi ujung tombak perusahaan, bisa berakibat melambatnya perputaran roda perusahaan bahkan bisa terjadinya kemunduran pada perusahaan.

Hal ini yang mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh tentang motivasi kerja terhadap faktor internal dan faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan yang diterapkan oleh PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik membuat judul mengenai “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif yang berarti prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yakni berupa kata-kata tertulis ataupun ucapan dari karyawan dan tingkah laku subyek yang diamati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Motivasi Kerja Terhadap Faktor-Faktor Internal yang Mendorong Kinerja Pada PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau

Berdasarkan dari hasil wawancara dan analisis peneliti, dapat diketahui bahwa faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau yang sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno antara lain:

1. Keinginan Untuk Mendapatkan Gaji

Keinginan untuk hidup merupakan sebuah kebutuhan bagi setiap manusia. Agar mampu mempertahankan hidupnya manusia harus mempunyai pekerjaan yang dapat menghasilkan gaji. Pendapatan gaji dari perusahaan merupakan motivasi terbesar bagi para driver di PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau. Hal yang menjadi alasan para driver termotivasi untuk semangat bekerja dengan

keinginan mendapatkan gaji untuk menyambung hidup dan memenuhi kebutuhan pribadinya. Karena tujuan mereka bekerja adalah untuk mendapatkan gaji, secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Semua driver mempunyai tujuan bekerja untuk mendapatkan gaji agar bisa memenuhi kebutuhannya untuk hidup. Dari hasil penelitian dapat diketahui ada keberagaman gaji driver sesuai pendapatan jumlah tonase yang mereka kumpulkan.

Berdasarkan pernyataan para driver tersebut dapat dilakukan sebuah analisis bahwa keinginan untuk hidup dengan cara berusaha mendapatkan gaji dari perusahaan tempat mereka bekerja sebagai faktor internal pendorong kinerja para driver, sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno yang mengatakan keinginan untuk hidup merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang.

2. Keinginan Untuk Mendapatkan Sesuatu

Dorongan untuk dapat memiliki bisa menjadikan seseorang untuk bekerja lebih maksimal agar keinginan untuk mendapatkan sesuatu itu bisa tercapai. Dengan demikian salah satu yang menjadi alasan para driver sebagai penyemangat kerja karena adanya dorongan untuk dapat memiliki sesuatu barang yang mereka inginkan. Keinginan untuk mendapatkan sesuatu sangat mendorong para driver untuk bekerja lebih maksimal. Semakin besar keinginan tersebut, maka semangat untuk bekerja akan semakin tumbuh dan kinerja yang dicapai akan semakin tinggi. Seperti yang sudah diketahui bahwa saudara Bimo menargetkan

untuk membeli mobil mampu menjadikan sebuah motivasi baginya dan target 100 ret bisa dicapainya. Dorongan untuk mendapatkan sesuatu ini dimiliki oleh semua driver yang bekerja di PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau.

Berdasarkan pernyataan para driver tersebut dapat dilakukan sebuah analisis bahwa keinginan untuk mendapatkan sesuatu barang yang mereka inginkan sebagai faktor internal pendorong kinerja para driver, sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno yang mengatakan keinginan untuk dapat memiliki merupakan faktor internal yang dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Para driver termotivasi untuk bekerja keras agar memperoleh pengakuan atas dirinya bahwa dialah salah satu driver yang dapat mencapai target. Tercapainya target yang sudah ditentukan perusahaan merupakan sebuah capaian prestasi bagi para driver. Dengan persaingan yang sehat tersebut dapat mendorong kinerja para driver untuk berlomba-lomba agar diakui sebagai driver terbaik yang mampu untuk mencapai hasil kerja yang ditargetkan. Driver yang mencapai target akan diberikan penghargaan berupa pemberian bonus. Bonus merupakan motivasi yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau dalam bekerja. Dari hasil penelitian dapat dibuktikan bahwa saudara M. Noor merupakan driver yang perolehan retasinya terbanyak dan mencapai target dengan perolehan retasi 110

ret maka bonus yang didapatkan sebesar Rp. 1.500.000,-. Diakui oleh rekan drivernya yang lain bahwa pencapaian dari saudara M. Noor ini bisa memotivasi mereka untuk mendorong semangat kerja di periode selanjutnya.

Berdasarkan pernyataan para driver tersebut dapat dilakukan sebuah analisis bahwa keinginan untuk memperoleh pengakuan sebagai faktor internal pendorong kinerja para driver, sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno yang mengatakan keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat dan keinginan untuk berkuasa.

Berdasarkan dari hasil wawancara dan analisis peneliti faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau yang sesuai dengan teori Edy Sutrisno yaitu keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki dan keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Sedangkan teori faktor internal pendorong kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno yang tidak ditemukan pada faktor internal yang mempengaruhi motivasi driver PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau yaitu keinginan untuk memperoleh penghargaan. Terjadi demikian karena para driver tidak menghendaki adanya kesenggangan sosial antar driver sesuai dengan manajemen PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau yang menerapkan sistem kekeluargaan. Keinginan untuk memperoleh penghargaan yang dikemukakan oleh

Edy Sutrisno ini seharusnya bisa diterapkan para driver sebagai tambahan motivasi kerja yang mendorong kinerja bagi mereka yang kurang memperhatikan waktu dalam pekerjaannya yang disebabkan terlalu lama menghabiskan waktu istirahat. Menurut Edy Sutrisno seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang, itu pun ia harus bekerja keras. Dengan mengharuskan untuk bekerja keras, sehingga efisiensi penggunaan waktu kerja bisa lebih maksimal dan driver lebih memperhatikan waktu dalam pekerjaannya.

B. Analisis Motivasi Kerja Terhadap Faktor-Faktor Eksternal yang Mendorong Kinerja Pada PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau

Berdasarkan dari hasil wawancara dan analisis peneliti, dapat diketahui bahwa faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau yang sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno antara lain:

1. Kondisi Lingkungan Kerja

Memiliki workshop yang strategis dan berdekatan dengan perkampungan warga menjadikan salah satu fasilitas bagi karyawan untuk mempermudah menjangkau ke lokasi kerja. Selain itu hubungan kerja antar karyawan terjalin dengan baik, hal ini karena PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau menerapkan sistem kekeluargaan agar para driver merasa nyaman dalam berorganisasi. Saran dan kritikan dari para driver sering kali diminta untuk kelancaran berjalannya

perusahaan. Dengan memberikan peluang kepada para driver untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya terhadap perusahaan, para driver dapat merasakan bahwa pemikiran mereka diperlukan untuk kelancaran berjalannya sebuah organisasi. Para driver tidak merasa was-was dalam bekerja dan mereka bisa bekerja dengan tenang karena PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau tidak membebankan atas segala kerusakan unit dump truk yang dioperasikannya.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dilakukan sebuah analisis bahwa kondisi lingkungan kerja sebagai faktor eksternal pendorong kinerja para driver, sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno yang mengatakan lingkungan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapatkan cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas akan memotivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang diberikan pimpinan PT. Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau berupa memberikan bonus kepada driver yang mampu untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Semakin tinggi batas target yang dicapai oleh driver, maka semakin besar juga bonus yang akan didapatkan bagi driver itu sendiri. Dengan adanya pemberian bonus ini, para driver termotivasi untuk bekerja dengan lebih maksimal. Dari hasil penelitian diketahui ada tiga driver

yang tidak mendapatkan bonus yaitu saudara Berto, saudara Marboing dan saudara Suhadak. Tiga driver yang belum bisa mendapatkan bonus itu pun mengakui termotivasi untuk mendapatkan bonus di bulan berikutnya seperti rekan kerjanya yang lain.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dilakukan sebuah analisis bahwa kompensasi yang memadai sebagai faktor eksternal pendorong kinerja para driver, sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno yang mengatakan kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang Baik

Pimpinan dan pengurus PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau selalu semangat untuk mengawasi dan memberikan arahan agar driver bisa bekerja dengan maksimal. Dengan semangat yang dimiliki para pengurus perusahaan tersebut, menjadikan salah satu motivasi yang mendorong kinerja para driver untuk melakukan pekerjaannya dan tidak merasa keberatan jika tekanan dan tanggung jawab diberikan kepada mereka. Perhatian pimpinan ataupun pengurus perusahaan PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau terhadap drivernya sudah dilakukan dengan semaksimal mungkin. Misalnya apabila ditemukan driver yang kurang memperhatikan faktor keselamatan dalam pekerjaannya, maka diperlukan pemberian pengarahan dan mengingatkan kembali tentang faktor keselamatan

tersebut kepada driver yang bersangkutan.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dilakukan sebuah analisis bahwa supervisi yang baik sebagai faktor eksternal pendorong kinerja para driver, sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno yang mengatakan fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

Berdasarkan dari hasil wawancara dan analisis peneliti faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau yang sesuai dengan teori Edy Sutrisno yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai dan supervisi yang baik.

Sedangkan teori faktor eksternal pendorong kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno yang tidak ditemukan pada faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi driver PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau yaitu adanya jaminan pekerjaan. Sebagai karyawan lepas dan tidak adanya kontrak dengan perusahaan membuat driver terlalu mudah untuk keluar dan masuk dengan alasan-alasan tertentu sehingga sering terjadi pergantian dengan driver yang baru. Adanya jaminan pekerjaan yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno ini seharusnya bisa diterapkan perusahaan sebagai tambahan motivasi kerja yang mendorong kinerja para driver dalam bekerja. Menurut Edy Sutrisno motivasi kerja seseorang dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan. Sebaliknya, orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan

kurang diinformasikan kepada mereka.

Status dan tanggung jawab juga tidak ditemukan pada faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi driver PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau. Status atau jabatan menjadi sebagai seorang driver tidak memungkinkan adanya harapan untuk menduduki jabatan yang lain di perusahaan ini. Karena skill yang dimiliki driver seperti umumnya jauh berbeda dengan pekerjaan lain, begitu pula sebaliknya jika ingin mengoperasikan dump truk maka harus betul-betul menguasai skill sebagai driver. Status dan tanggung jawab yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno ini seharusnya bisa diterapkan perusahaan sebagai tambahan motivasi kerja yang mendorong kinerja mereka dalam bekerja. Dengan alasan skill yang jauh berbeda seharusnya perusahaan bisa saja mengadakan pelatihan untuk mengasah keterampilan yang lain agar para driver bisa dipromosikan ke posisi jabatan yang ada dalam perusahaan. Menurut Edy Sutrisno status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa:

1. PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau merupakan salah satu perusahaan kontraktor yang bergerak dibidang jasa pengangkutan batubara yang beroperasi sebagai kontraktor di PT. Antang Gunung Meratus Kabupaten Tapin, dalam

- pengoperasiannya perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menggerakkan alat berat yang berupa Dump Truck.
2. Faktor-faktor internal yang mendorong kinerja para driver di PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno yaitu keinginan untuk mendapatkan gaji, keinginan untuk mendapatkan sesuatu dan keinginan untuk memperoleh pengakuan.
 3. Faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja para driver di PT.Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno yaitu faktor kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai dan adanya supervisi yang baik.
 4. Faktor internal yang seharusnya diterapkan oleh para driver sebagai tambahan motivasi kerja yang mendorong kinerja yaitu keinginan untuk memperoleh penghargaan. Menurut Edy Sutrisno seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang, itu pun ia harus bekerja keras. Dengan mengharuskan untuk bekerja keras, sehingga efisiensi penggunaan waktu kerja bisa lebih maksimal dan driver lebih memperhatikan waktu dalam pekerjaannya.
 5. Faktor eksternal yang seharusnya diterapkan perusahaan sebagai tambahan motivasi kerja yang mendorong kinerja para driver dalam bekerja yaitu adanya jaminan pekerjaan. Menurut Edy Sutrisno motivasi kerja seseorang dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan. Sebaliknya, orang akan lari meninggalkan perusahaan bila

jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka. Selain adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab seharusnya juga diterapkan oleh perusahaan. Menurut Edy Sutrisno status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan adanya bayangan untuk dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan bisa menjadikan karyawan betah bekerja di sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Wardani, Z. R. (2019). *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tanteka Screen Printing Ponorogo* (Doctorial Dissertation, IAIN Ponorogo).
- Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)* (Doctoral Dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Inda, S. I. (2014). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Padang* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Kurniawan, H., Machasin, M., & Nas, S. (2020). Analisis Kinerja UMKM Mitra Binaan PT. Chevron Pacific Indonesia Dengan Motivasi Usaha Sebagai Variabel Moderasi. *Bahtera Inovasi*, 4 (1), 54-63.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama

- Metal Abadi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221-227.
- Octiffani, A. (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banda Aceh* (Doctoral dissertation).
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.
- Fachreza, S. M., & Abd Majid, M. S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manejemen. ISSN, 2302,0199*.
- Handayani, M. (2020) Kedisiplinan Dan Tunjangan Kinerja Dapatkah Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh?. *Jurnal Ekombis*, 6 (6).
- Ismono, K. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Yamaha Indonesia. *SNIT 2018*, 1 (1),27-39.
- Harianja, E. F. (2020). *Hubungan Kebiasaan Belajar Dengan Hasil Belajar Siswa Kelas V SD Negeri 104185 Sei Semayang Tahun Ajaran 2018/2019* (Doctoral dissertation, Universitas Quality).
- Novialumi, A., & Malik, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karayawan Pada Toko Indomaret. *Al-Misbah*, 4(1).
- Chayani, F.D (2020). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Kridatama Site TIA Sebamban* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Yulianto, W. D. (2021). *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Toserba Asahan Bajang Mlarak Ponorogo* (Doctoral Dissertation,IAIN Ponorogo).
- Pitaloka, I. (2016). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Siska, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., ... & Silitonga H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.